



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

---

3 декабря 2015 года

№ П-9

#### **О Концепции кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации**

В связи с постоянно изменяющимися социально-экономическими условиями общественной жизни России изменяются формы и методы деятельности профсоюзных организаций. Успешное выполнение Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Программы действий Профсоюза на 2015-2020 годы в определяющей мере зависит от уровня подготовки профсоюзных кадров, их компетентности, профессиональной грамотности и квалифицированности.

Совершенствование работы с профсоюзными кадрами и активом является одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза.

Заслушав информацию заместителя Председателя Профсоюза Шелобановой О.В., Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Считать проведение целенаправленной кадровой политики приоритетным направлением деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и ее организаций.

2. Утвердить Концепцию кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в новой редакции *(прилагается)*.

3. Рассмотреть вопрос «О кадровой политике в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» на заседании Центрального комитета Профсоюза в декабре 2017 года.

4. Выборным органам и руководителям всех организаций Профсоюза в своей практической деятельности руководствоваться Концепцией кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и приложениями к ней.

5. Настоящее постановление направить в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза для исполнения, опубликовать на сайте Профсоюза и в Информационном бюллетене Профсоюза.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

## **К О Н Ц Е П Ц И Я** **кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе** **работников государственных учреждений и общественного** **обслуживания Российской Федерации**

*(Утверждена Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

### **1. Основные цели и направления кадровой политики Профсоюза**

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Кадровая политика – одно из важнейших направлений деятельности комитетов Профсоюза по повышению роли Профсоюза в выражении, представлении и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Она осуществляется через систему принципов, форм и методов работы с профсоюзными кадрами и активом.

Ее цель – создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические интересы членов Профсоюза.

Правовую основу кадровой политики Профсоюза составляют Конституция Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, а также Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы Профсоюза.

Основными направлениями кадровой политики Профсоюза являются:

- подбор профсоюзных кадров и актива, подходящих как по личностным, так и по деловым качествам, максимальное использование их потенциала;
- формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива;
- подготовка профсоюзных кадров и актива (обучение, повышение квалификации и переподготовка);
- расстановка профсоюзных кадров и актива (порядок их выдвижения и утверждения);
- усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива;
- проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива.

## **2. Подбор профсоюзных кадров и актива**

2.1. Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри организаций Профсоюза работников, проявивших себя в общественной деятельности, как профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности.

Подбор кадров и актива предполагает:

- проверку знаний и навыков общественной работы;
- изучение и обобщение мнений членов Профсоюза о каждой кандидатуре, рекомендуемой в состав выборного органа на предмет их способности вести работу по обеспечению законных прав и интересов членов Профсоюза:

- а) достойной и своевременно выплаченной заработной платой на предприятии, в организации, отрасли;

- б) сохранению и созданию рабочих мест;

- в) обеспечению безопасных условий труда;

- г) уровню социальной защищенности членов Профсоюза;

- д) увеличению профсоюзного членства;

- е) соблюдению исполнительской и финансовой дисциплины;

- ж) осуществлению молодежной политики;

- з) информационному обеспечению деятельности Профсоюза и его выборных органов и др.

2.2. Основные профессиональные требования к руководителям и работникам аппарата выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и представляемым профессиональным группам членов Профсоюза разрабатываются и утверждаются Центральным комитетом Профсоюза (*приложение № 1*).

## **3. Формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива**

3.1. Формирование и систематическое обновление резерва кадров и актива осуществляется на всех уровнях организационной структуры Профсоюза – от первичной организации до Центрального комитета Профсоюза, и осуществляется на основе Рекомендаций по работе с резервом кадров и актива в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утверждаемых ЦК Профсоюза (*приложение № 2*).

3.2. Работа с резервом профсоюзных кадров и актива направлена на создание конкурентной среды в процессе отбора, подготовки и избрания кандидатов на ту или иную выборную или назначаемую штатную должность с учетом организационных принципов деятельности Профсоюза, мнения членов Профсоюза.

3.3. При осуществлении отбора кандидатов в резерв и их подготовке к работе на выборной или штатной должности должны учитываться требования к их квалификации:

- образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества;
- владение на соответствующем уровне опытом общественной работы;
- наличие навыков ведения социального диалога с работодателем, как субъектом социального партнерства по защите интересов членов Профсоюза;
- знание нужд и интересов определенных профессиональных групп членов Профсоюза, а также производственно-экономических и социальных проблем организации, административно-территориального деления субъекта Российской Федерации, в рамках которых будет осуществляться их персональная деятельность.

3.4. По результатам оценки деятельности кандидата на выборную профсоюзную должность и усвоения им навыков профсоюзной работы профсоюзные органы осуществляют обновление резерва и принимают соответствующее решение по каждой кандидатуре.

#### **4. Подготовка профсоюзных кадров и актива**

4.1. Профсоюзное образование – одно из определяющих условий развития кадрового потенциала.

Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- развитие у профсоюзных лидеров, профсоюзных работников и актива навыков и умений, получение знаний, необходимых для успешного решения задач, стоящих перед Профсоюзом;
- повышение уровня информированности профсоюзных кадров и актива, членов Профсоюза;
- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации профсоюзных работников и активистов;
- повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров в получении профессиональных знаний;
- подготовка профсоюзных кадров и актива к рациональному перемещению (ротации) внутри организаций Профсоюза;
- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

Главная цель подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива состоит в системном освоении выборными и назначенными штатными профсоюзными работниками методикой общественно-организаторской деятельности, умением четко ориентироваться в функциях и основных направлениях деятельности профсоюзных организаций в современных условиях, разбираться в принципах рыночных отношений, обладать общей профессиональной и правовой грамотностью.

4.2. Система подготовки и повышения квалификации является формой решения в комплексе организационных, финансовых и методических вопросов на основе текущих (годовых) и перспективных (на 2-3 года или

срок полномочий) планов работы с кадрами и активом, разрабатываемых и утверждаемых комитетами Профсоюза, и должна обеспечивать:

1 уровень – начальную подготовку вновь избранных руководителей и членов выборных профсоюзных органов, работников профаппарата, включая стажировку в других профсоюзных органах, для приобретения кадрами и активом основ знаний профсоюзной работы, умения и навыков стандартных приемов действий в объеме не менее 24 часов, не позднее 3-х месяцев после их избрания. Конкретные сроки проведения определяются потребностями организаций Профсоюза;

2 уровень – базовое обучение, обеспечивающее теоретическую и практическую подготовку профсоюзных кадров и актива для получения знаний по основным направлениям деятельности Профсоюза в объеме не менее 36 часов, в течение 1 года;

3 уровень – профессиональная подготовка (курсовое (модульное) обучение) по программам повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения в объеме не менее 72 часов, с учетом государственных требований повышения квалификации и возможностями соответствующих образовательных учреждений;

4 уровень – профессиональная переподготовка – изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологий, необходимых для получения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности, более глубоких знаний профсоюзной и управленческой работы, в том числе получение дополнительного профессионального образования. Проводятся на базе соответствующих образовательных учреждений. Продолжительность обучения (не менее 500 часов), определяется образовательным учреждением совместно с органом Профсоюза с учетом государственных требований профессиональной переподготовки специалистов.

Переподготовка профсоюзных кадров и актива предусматривает получение дополнительного профессионального образования по истечению их сроков полномочий на выборной профсоюзной работе для дальнейшей работы:

- в вышестоящих профсоюзных органах на выборных должностях или их аппаратах;

- на должностях государственной или муниципальной службы, в общественном обслуживании или на иной работе по специальности.

Переподготовка осуществляется в двух формах:

- за счет комитетов Профсоюза в системе образовательных учебных заведений Академии труда и социальных отношений, государственной службы и иных профильных образовательных заведениях;

- за счет работодателей в соответствии с коллективными договорами и соглашениями для работы по избранной специальности по месту основной (прежней) работы.

Формы переподготовки кадров и актива определяются комитетами Профсоюза с учетом квалификации конкретного работника и ситуации на рынке труда.

#### 5 уровень – аспирантура.

В качестве основных форм профсоюзного образования используются школы профсоюзного актива, постоянно действующие семинары, ведомственные семинары-совещания.

4.3. Методическое обеспечение системы подготовки и повышения квалификации основывается на подборе учебно-методических планов и программ повышения квалификации профсоюзных кадров и актива по категориям и формам обучения, разрабатываемых учебно-методическими центрами профсоюзов, Академией труда и социальных отношений, ведомственными и иными образовательными учреждениями, их согласовании и осуществлении в соответствии с текущими и перспективными планами работы комитетов Профсоюза, а также на их основе активного использования профсоюзными кадрами и активистами методов самообразования для совершенствования своих знаний по отдельным направлениям трудовых отношений и профсоюзной деятельности.

### **5. Расстановка профсоюзных кадров и актива**

5.1. Расстановка профсоюзных кадров и актива является коренным вопросом кадровой политики в Профсоюзе, обеспечивающим его жизнедеятельность.

5.2. Основными принципами расстановки профсоюзных кадров и актива являются:

а) не исключая уставное право любого члена Профсоюза быть избранным в профсоюзные органы, вышестоящий выборный орган Профсоюза обеспечивает (в т.ч. прямым выдвижением кандидатур на основе сформированного резерва) избрание на выборную должность в нижестоящем профсоюзном органе людей, способных по своим деловым качествам обеспечить соответствующий участок работы;

б) соответствие штатных работников профсоюзных органов основным профессиональным требованиям, утверждаемыми Центральным комитетом Профсоюза.

## **6. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива**

6.1. Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов Профсоюза.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- информированностью кадров, активистов и членов Профсоюза о роли, месте и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях, задачах;

- формированием внутренней убежденности у работников, активистов в общественной, социально-значимой деятельности Профсоюза как ключевого звена по защите интересов трудящихся в современных условиях, пониманием того, что именно в этой сфере имеется возможность раскрыть свои способности, приобрести необходимые навыки и умения для профессионального и служебного роста, как в профсоюзах, так и в других сферах деятельности;

- созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, полного раскрытия их возможностей, направленных на отстаивание интересов членов Профсоюза;

- представлением особо отличившихся работников к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения, информирование членов Профсоюза о награжденных через средства массовой информации;

- созданием материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, получением дополнительных социальных льгот и гарантий как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении (дополнительные оплачиваемые отпуска, беспроцентные ссуды, высшее образование и профессиональная подготовка за счет средств профсоюзных организаций, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и др.);

- получением правовой помощи;

- стажировкой у опытных кадровых работников, проработавших длительное время в Профсоюзе;

- новыми подходами к системе оплаты труда профсоюзных работников, предусматривающими повышение доли заработной платы в профсоюзном бюджете (привлечение иных источников), доплаты и премирование работников с учетом занимаемой должности в профсоюзной структуре, результатом труда, уровня образования и систематического повышения квалификации, стажа работы в Профсоюзе и др.;

- введением квот на представительство молодежи, соблюдением гендерного равенства в коллективах профсоюзных организаций.

6.2. Стимулирование труда профсоюзных работников, руководителей выборных органов и активистов Профсоюза включает:



- систему оплаты труда, страхование профсоюзных работников, поощрение активистов выборных органов Профсоюза с учетом специфики организаций, при следующих общих принципах:

а) заработная плата должна материально обеспечить нормальный уровень жизни работника и членов его семьи;

б) оплата труда должна предусматривать выплаты за достижение работником и активистом конкретных положительных результатов;

в) уровень оплаты труда и поощрения активистов должен зависеть от финансовых возможностей организации, занимаемой должности и статуса профсоюзного органа.

- меры материального и морального (в том числе и представление к государственным наградам) поощрения;

- формирование территориальных и общепрофсоюзных фондов: подготовки кадров и актива, их социальных гарантий;

- разработку системы стимулов для привлечения молодежи к работе в профсоюзных органах, включающую дополнительные социальные гарантии, возможность получения образования и специальности по направлению профсоюзных органов и другие льготы за счет средств Профсоюза и работодателя – Рекомендации по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в органах Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (*приложение № 3*);

- распространение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации для государственных служащих, ветеранов труда, на профсоюзных работников, проработавших в Профсоюзе свыше 10-15 лет.

6.3. Кадровая работа должна включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах.

## **7. Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива**

7.1. Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики Профсоюза. Ее выводы и рекомендации учитываются при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений и др.

7.2. Для получения объективной оценки деятельности конкретного работника или активиста используют различные формы его общественной аттестации:

- индивидуальное собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих органов Профсоюза;

- отчет руководителя профсоюзного органа перед вышестоящим или своим выборным органом по различным направлениям деятельности,

выполнению решений съездов Профсоюза, соответствующих конференций, собраний;

- анкетный опрос членов Профсоюза, комитета Профсоюза;
- принятие зачета по результатам обучения на профсоюзных курсах и семинарах;
- другие формы обобщения мнения членов Профсоюза и актива о руководителе;
- для работников аппаратов профорганов проводится аттестация комиссией, утвержденной соответствующим выборным органом Профсоюза;
- возрастная перспективность для профсоюзной работы в занимаемой должности.

7.3. Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

- процент охвата профсоюзным членством;
- достойная и своевременно выплаченная заработная плата в организации (структурном подразделении);
- сохранение рабочих мест и обеспечение занятости;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защиты членов Профсоюзов;
- развитие молодежной политики;
- обеспечение информированности членов Профсоюза о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза в целом;
- повышение профсоюзной квалификации;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и др.

7.4. Составной частью кадровой политики является оценка деятельности профсоюзных кадров и актива для выработки решений об их соответствии занимаемой должности, применении мер воздействия или поощрения.

7.5. Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются современные технологии (тестирование, анкетирование, элементы аттестации, периодические отчеты перед членами Профсоюза и вышестоящим профорганом).

7.6. Для всесторонней оценки уровня работы кадров и актива используют следующие базисные характеристики и критерии:

- профессионализм в области трудовой деятельности;
- практические навыки в организаторской деятельности;
- знания и умение ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;
- умение взаимодействовать с работодателями и профсоюзным активом;
- стремление к лидерству и творческое мышление.

## **8. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики**

Важнейшим условием реализации кадровой политики является ее прочное финансовое обеспечение за счет различных источников, основным из которых является профсоюзный бюджет.

Это достигается путем:

- безусловного выполнения положений финансовой политики Профсоюза;
- направления на обучение не менее 6 процентов средств профбюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;
- координации усилий организаций Профсоюза по аккумулярованию и рациональному использованию профсоюзных финансовых ресурсов;
- привлечения средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также средств предпринимателей и работодателей в соответствии с действующим законодательством;
- создания фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профкадров и др.

Кадровая политика Профсоюза обеспечивается достаточным финансированием за счет средств профсоюзного бюджета, расходов на ее осуществление в конкретной организации Профсоюза, в том числе на создание фондов развития информационного дела и подготовки кадров и актива.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Организационно-методическое обеспечение кадровой политики осуществляют ЦК Профсоюза, выборные органы региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.2. Указанное направление работы возглавляют руководители Центрального, регионального (межрегионального) и территориального органа Профсоюза и несут персональную ответственность.

Реализация Концепции кадровой политики Профсоюза способствует развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли Профсоюза, повышению эффективности его деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**ОСНОВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ  
К РУКОВОДИТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ АППАРАТА ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

1. Профессиональные требования к руководителям выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз):

- являются основой при определении центральными, региональными (межрегиональными) и территориальными комитетами Профсоюза критериев подбора, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, работы с резервом кадров в соответствии с требованиями кадровой политики Профсоюза;

- дифференцируются в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и принадлежности к основным профессиональным группам работников организаций, чьи интересы они призваны представлять и защищать.

2. В общие требования к руководителям выборных профсоюзных органов включаются:

- уровень профессионального образования с учетом их должности и представляемой категории работников;

- стаж работы по основной должности (профессии);

- опыт работы в Профсоюзе;

- уровень знаний Устава Профсоюза, законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений, гарантий деятельности профсоюзов и их объединений;

- возрастная перспективность для профсоюзной работы в соответствующей профсоюзной должности.

2.1. Председатели комитетов первичных профсоюзных организаций:

образование: не ниже среднего, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 года по основной работе;

опыт: 2 – 3 года в составе выборного профсоюзного органа (профгруппы, профбюро, профсоюзного комитета).

2.2. Председатели городских, районных, объединенных организаций Профсоюза:

образование: среднее и высшее, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 лет по основной работе;

опыт: 2 – 3 лет в составе выборного профсоюзного органа первичной или территориальной организации Профсоюза.

2.3. Председатели и заместители председателей республиканских, краевых, областных и приравненных к ним организаций Профсоюза:

образование: высшее и дополнительное профессиональное;

стаж: 5 – 10 лет;

опыт: 3 – 5 лет на руководящей выборной должности в нижестоящих территориальных органах Профсоюза, в органах государственной власти и местного самоуправления.

3. Конкретные профессиональные требования к кандидатурам на должность руководителя того или иного выборного органа Профсоюза определяются соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ И АКТИВА В ОБЩЕРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

### **1. Общие положения**

1.1. Комплексный подход к вопросам кадровой политики позволяет значительно повысить мотивацию профсоюзных работников и активистов. Одним из элементов системного комплексного подхода к кадровой политике является организация работы с резервом профсоюзных кадров и актива.

1.2. Резерв профсоюзных кадров и актива формируется на выборные и штатные должности профсоюзных органов.

1.4. Формирование резерва на руководителей профсоюзных органов, включает отбор, обучение и стажировку кандидатов, проверку знаний, их выдвижение и оказание помощи в первый год работы в качестве руководителя профсоюзного органа.

### **2. Порядок отбора и подготовки резерва**

2.1. Количественный состав резерва на руководителей профсоюзных органов всех уровней определяется исполнительным коллегиальным органом Профсоюза.

2.2. Порядок подготовки резерва включает следующие основные этапы:

2.2.1. Изучение личностных, деловых качеств кандидатов путем анонимного опроса членов выборного органа, членов Профсоюза организации, где он состоит на профсоюзном учете или выполняет общественные обязанности;

2.2.2. Рассмотрение и утверждение кандидатур в резерв (по категориям) на соответствующем коллегиальном органе Профсоюза;

2.2.3. Составление индивидуального плана подготовки кандидата с использованием различных форм обучения, в том числе самообразования, стажировки, выполнения профсоюзных поручений (обязанностей);

2.2.4. Пересмотр и пополнение резерва на основе периодической оценки способностей кандидатов в период их учебы, стажировки или исполнения возложенных поручений (обязанностей) в организации.

2.2.5. Продвижение резерва, как возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв, обеспечивается:

а) рекомендацией выборного профсоюзного органа по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;

б) организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в Профсоюзе;

в) рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

Продвижение резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения подготовленных резервистов в состав выборных и представительских органов Профсоюза, замещения любой должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах Профсоюза более высокой по статусу и требующей больших навыков и умений.

### **3. Права и обязанности члена группы резерва**

#### 3.1. Член группы резерва имеет право:

- присутствовать с правом совещательного голоса на заседаниях профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;

- на получение проектов документов, готовящихся к рассмотрению на заседании профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, а также на получение текстов принятых решений;

- на распространение информации, связанной с деятельностью Профсоюза, по каналам и средствам связи профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;

- на получение высшего профессионального образования и повышение квалификации в высших учебных заведениях профсоюзов и на профсоюзных курсах по направлению профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, в соответствии с решением данного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных сметой, а также по квоте ФНПР;

- не будучи делегатом соответствующей уровню резерва отчетно-выборной профсоюзной конференции или съезда Профсоюза, участвовать в их работе с правом совещательного голоса;

- в любое время добровольно письменно объявить о выходе из состава группы резерва.

#### 3.2. Член группы резерва обязан:

- в случае согласия на вхождение в состав группы резерва подтвердить свое решение письменно;

- выполнять поручения (обязанности) профоргана, в руководители которого он зарезервирован, связанные с деятельностью Профсоюза;

- открыто выражать свою позицию и мнение по актуальным проблемам профсоюзной жизни.

#### **4. Организационно-методическое обеспечение работы с группами резерва**

4.1. Работа с группами резерва строится на принципах широкой гласности и взаимопомощи.

4.2. На кандидатов в резерв, утвержденных комитетом Профсоюза, составляется список, включающий наряду с анкетными, следующие сведения:

- с какого времени член Профсоюза;
- имеет ли стаж профсоюзной деятельности;
- имеет ли награды и поощрения от профсоюзных органов;
- имеет ли взыскания от профсоюзных органов;
- уровень и профиль образования;
- обучался ли на профсоюзных курсах или в высших учебных заведениях профсоюзов.

4.3. Персональную ответственность за работу с резервом несут руководители комитетов Профсоюза.



**РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по системе стимулов для привлечения молодёжи к работе в органах**  
**Общероссийского профессионального союза работников**  
**государственных учреждений и общественного обслуживания**  
**Российской Федерации**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

**1. Общие положения**

1.1. Основной целью рекомендаций является организация деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) и его членских организаций по привлечению молодежи в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи, недопущению дискриминации по возрасту, подготовке молодых активистов к работе в выборных органах Профсоюза, осуществление практической работы по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи.

1.2. Рекомендации распространяются на выборные органы Профсоюза всех уровней и предусматривают непосредственное привлечение молодежи к реализации принципов настоящей системы.

**2. Система стимулов**

**2.1. Образование**

2.1.1. Профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профессиональное образование, второе высшее образование, повысить свою квалификацию или окончить аспирантуру в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт-Петербургском гуманитарном Университете по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России и их филиалах, выделяемых по ходатайству Профсоюза.

2.1.2. Назначение именных профсоюзных стипендий студентам – профсоюзным активистам, поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и др.

2.1.3. Привлечение молодежи из профсоюзного актива к обучению методам профсоюзной работы, проводимому Центральным комитетом Профсоюза совместно с родственными зарубежными профсоюзами.

2.1.4. Организация работы с резервом кадров и профактивом, проведение обучения профсоюзного актива по проблемам работы с молодежью и подготовка профактива из числа молодежи.

2.1.5. Организация стажировки молодых профсоюзных активистов на базе передовых профсоюзных органов Профсоюза (наставничество).

2.1.6. Проведение информационных онлайн-конференций, обучающих вебинаров для молодых профсоюзных активистов.

2.1.7. Организация семинаров, форумов по конкретным молодежным проблемам и вопросам работы с отдельными категориями молодежи.

2.1.8. Заключение договоров со студентами, получающими образование в высших учебных заведениях по квотам и с частичной оплатой обучения за счет профсоюзных средств, об их обязательном трудоустройстве в организациях Профсоюза после окончания учебного заведения.

## **2.2. Социальные гарантии**

2.2.1. Организация изучения и анализа проблем молодежи, мер содействия обучению, трудоустройству, профессиональному росту и социально-трудовой поддержки молодежи.

2.2.2. Включение в коллективные договоры и соглашения раздела «Реализация Молодежной политики», содержащего обязательства, обеспечивающие социально-трудовые гарантии молодежи:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- создание условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- квотирование рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования, а также для возвращающихся в организации после прохождения ими службы по призыву;

- создание условий для продвижения по основной деятельности (службе) молодых специалистов;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

2.2.3. Оказание бесплатной правовой помощи.

2.2.4. Введение в выборные профсоюзные органы гарантированного представительства молодёжи.

2.2.5. Страхование молодых профсоюзных активистов от несчастного случая, связанного с выполнением общественных обязанностей.

2.2.6. Ходатайство профсоюзного комитета о представлении особо отличившихся молодых работников к ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения.

### **2.3. Культурно-массовая и спортивная работа**

2.3.1. Организация проведения социально-культурных и спортивных мероприятий для молодёжи и молодых семей.

2.3.2. Организация и проведение туристических слетов и спартакиад, направленных на пропаганду здорового образа жизни.

2.3.3. Поощрение студентов за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях, КВН, слетах.

## **3. Информационная работа**

3.1. Систематическое проведение целенаправленной информационной работы по формированию положительного имиджа Профсоюза среди молодёжи.

3.2. Систематическое широкое освещение материалов о работе профорганов с молодёжью в средствах массовой информации (региональные газеты, местное радио и телевидение, Информационные бюллетени, ресурсы сети Интернет и др.).

3.3. Разработка наглядных агитационных профсоюзных материалов для информирования молодёжи о преимуществах профсоюзного членства.

## **4. Фонд для работы с молодёжью**

4.1. Для материального обеспечения стимулов, предусмотренных разделом 2 настоящих рекомендаций, территориальные организации Профсоюза создают специальные фонды (для работы с молодёжью, молодёжный и др.).

4.2. Источниками формирования фонда могут быть:

- целевые дополнительные;
- часть отчислений от членских профсоюзных взносов в процентном соотношении поступающих в территориальную организацию Профсоюза;
- добровольные взносы профсоюзных организаций, предприятий, учреждений отдельных граждан;
- пожертвования.

4.3. Средства фонда аккумулируются на субсчете расчетного счета и расходуются согласно Рекомендациям по решению исполнительного коллегиального органа организации Профсоюза.